

Tilburg University

Goed overheidswerkgeverschap leidt niet tot omzetting aanstelling

Jellinghaus, S.F.H.

Publication date:
2012

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):

Jellinghaus, S. F. H., (2012). *Goed overheidswerkgeverschap leidt niet tot omzetting aanstelling*, No. 11/4303 + 11/4999, Mar 01, 2012. (Rechtspraak voor medezeggenschap; Vol. 19, No. p. 23-24).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Goed overheidswerkgeverschap leidt niet tot omzetting aanstelling

1841

Een militair ambtenaar is als piloot werkzaam op basis van een aantal tijdelijke aanstellingen. Hij stelt dat hij op basis van het goed werkgeverschap in aanmerking moet komen voor een verlengde aanstelling. Nadat zijn bezwaar en beroep ongegrond zijn verklaard, oordeelt de Centrale Raad van Beroep in een uitspraak van 1 maart 2012 hiervoor geen aanleiding te zien.

Artikel 125ter Ambtenarenwet. Centrale Raad van Beroep, 1 maart 2012, nr. 11/4303 MAW + 11/4999 MAW, LJN BV7454, TAR 2012/106.

Feiten

Een beroepsmilitair is werkzaam als militair vlieger. Nadat hij eerst de opleiding heeft afgerond, is hij vervolgens aan de slag gegaan met een aanstelling voor de duur van acht jaren. Na een omscholing tot een ander soort vlieger, is zijn aanstelling opnieuw ingegaan, nu voor de duur van vier jaren. Bij de verlenging heeft de ambtenaar ook een premie ontvangen ter hoogte van € 15.000.

Binnen Defensie is een nieuw personeelsbeleid ingevoerd, het zogenoemd Flexibel Personeelssysteem. Hierbinnen worden een drietal fases in het carrièreverloop van een militair onderscheiden. De ambtenaar verzoekt om in aanmerking te komen voor de derde fase. Deze aanstelling zou met zich meebrengen dat de ambtenaar tot zijn pensioengerechtigde leeftijd in dienst zou blijven. Dit verzoek wordt echter geweigerd, omdat de formatieve ruimte ontbreekt. Tegen deze beslissing komt de ambtenaar in bezwaar en vervolgens in beroep bij de rechtbank. De rechtbank wijst de vordering toe op grond van de werking van het goed werkgeverschap. Deze doorbreekt volgens de rechtbank het al dan niet bestaan van formatieve ruimte.

Tegen deze beslissing komt de minister in beroep bij de Centrale Raad van Beroep (CRvB).

Oordeel Centrale Raad van Beroep

De Centrale Raad van Beroep overweegt dat bij de beoordeling van deze zaak moet worden gekeken naar de onderliggende stukken, waaronder een nota van toelichting en een invoeringsregeling. Deze overgangsregelingen zijn op deze ambtenaar niet van toepassing, aangezien zijn aanstelling afliep voor het tijdstip dat de overgangsregeling in werking trad. Volgens de CRvB kan het goed werkgeverschap hier werken, maar het gaat volgens hem te ver om enkel op basis hiervan het verzoek tot het verlenen van een verlengde aanstelling te honoreren. Dat daarbij onduidelijk-

heid bestaat ter zake het toe te passen beleid, doet hieraan niets af.

Volgens vaste rechtspraak eindigt een aanstelling voor bepaalde tijd na ommekomst van de termijn. Er bestaat geen aanleiding om thans anders te oordelen.

Aantekening

Een tijdelijk contract is een tijdelijk contract; dat is inherent hieraan. Dit wordt door de Centrale Raad van Beroep nogmaals bevestigd. We zien daarbij dat binnen het ambtenarenrecht regelmatig van de Flexibiliteit en Zekerheid-regeling zoals we die kennen binnen het reguliere arbeidsrecht, wordt afgeweken. Zo ook in dit geval. Deze ambtenaar heeft meer dan 12 jaar een tijdelijk contract (!) en nog steeds geen vaste aanstelling. Ook dit verzoek om een vaste aanstelling wordt afgewezen. Gewoon omdat het tijdsverloop eindigt.

Saillant detail in deze kwestie is dat er nieuw beleid is ontwikkeld. Gelijke gevallen komen op basis hiervan in aanmerking voor een vaste aanstelling. Echter, deze persoon viel net buiten de overgangsregeling. De regeling was dan ook niet op hem van toepassing en hierop kon hij dan ook geen aanspraak maken.

Sinds een aantal jaren heeft de wetgever echter ook in het ambtenarenrecht het zogenoemde goed overheidswerkgeverschap geïntroduceerd. Uit de wetsgeschiedenis blijkt dat hiermee dezelfde invulling is beoogd als de invulling die de rechtspraak heeft gegeven ten aanzien van het goed werkgeverschap binnen het reguliere arbeidsrecht. We zien echter dat de Centrale Raad van Beroep, de hoogste rechtsprekende instantie in dit soort zaken, niet happig is om het goed (overheids)werkgeverschap binnen het ambtenarenrecht een forse plaats te geven.

Dat geldt in het bijzonder ook voor deze kwestie. Toegegeven wordt dat het goed (overheids)werkgeverschap in dit soort kwesties een rol kan hebben, maar niet in deze specifieke kwestie. Daar kun je je wel iets bij voorstellen. Immers, er is een overgangsregeling van kracht. Het kan niet de bedoeling zijn dat als gevolg van het goed werkgeverschap deze overgangsregeling wordt uitgebreid.

In ieder geval kunnen we constateren dat steeds vaker in de rechtspraak een beroep wordt gedaan op de werking van het goed (overheids)werkgeverschap. Het is echter nog steeds afwachten op de eerste uitspraak van de Centrale Raad van Beroep waarbij een beroep op de werking van het goed werkgeverschap ook daadwerkelijk wordt gehonoreerd.

Naast de werking van het goed werkgeverschap gelden binnen het ambtenarenrecht ook de welbekende algemene be-

ginselen van behoorlijk bestuur. Dit zijn onder meer het gelijkheidsbeginsel, de motivatieplicht en de zorgvuldigheidsplicht. Ook op deze beginselen kan een ambtenaar rechtstreeks een beroep doen. De ervaring leert dat de rechter deze beginselen ook eerder honoreert dan een beroep op het goed (overheids)werkgeverschap.

Let op

Een ambtenaar kan een verzoek doen tot toepassing van het goed werkgeverschap. Wanneer hij het met de beslissing niet eens is, dan zal hij hiertegen binnen zes weken nadat hij kennis heeft genomen van het besluit, bezwaar moeten aantekenen. Dit is een fatale termijn. Na afloop van deze termijn kan het besluit niet meer worden aangevochten. Ook niet wanneer het besluit inhoudelijk pertinent onjuist is.